

«Образовательная роль руководителя сестринской службы в повышении компетенций медицинских сестер»

Гузенко Оксана Антоновна – заместитель главного врача по работе сестринским персоналом, председатель Совета главных медицинских сестер министерства здравоохранения Архангельской области

Система обучения персонала

Система обучения определяет стратегию и порядок организации работы по повышению профессионализма медицинского персонала, расширению палитры его компетенции, а также созданию и поддержанию необходимых допусков к работе. Система обучения персонала ГБУЗ АО «АКПБ» является частью кадровой политики и включается в мотивационную программу.

Цель обучения :

формирование и поддержание
необходимого уровня квалификации
медицинского персонала с учетом
требований учреждения и перспектив
развития.



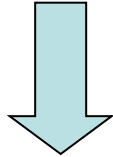
Развитие персонала и приоритетные области применения:

- при поступлении нового сотрудника на работу;
- при назначении уже работающего сотрудника на новую должность;
- по результатам аттестации персонала, выявившей недостаточную квалификацию сотрудника;
- для соблюдения требований законодательства РФ;
- при внедрении новых технологий, новых рабочих функций, в связи с развитием профессиональной области;
- при возникновении новой непредвиденной технологической или производственной задачи.

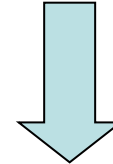
Пример:

- «Школа младшего медицинского персонала»
- «Школа старшей медсестры»
- «Школа процедурной медсестры»
- «Школа здоровья» (для сотрудников)

Цели обучения персонала с позиции учреждения и работника



- Учреждение, способствуя обучению персонала, решает задачи организации и обеспечивает формирование управленческого персонала, его адаптацию в учреждении.
- Внедрение нововведений и овладение знаниями, необходимыми для понимания и решения различных проблем, возникающих в процессе оказания медицинской помощи.



- Что касается работника, то он поддерживает на должном уровне и повышает свою квалификацию.
- Приобретает профессиональные знания, связанные со сферой его непосредственной профессиональной деятельности.
- Развивает свои способности в области планирования и оказания медицинской помощи.

Методы и виды обучения:

Выбор метода и формы обучения имеет большое значение для медицинской организации, эффективной системы обучения и получения желаемого результата с приемлемыми для учреждения затратами.

Выбор метода обучения обусловлен прежде всего целями обучения, которые применительно к управленческим дисциплинам отличаются тем, что предполагают не только приобретение знаний, но и формирование умений и навыков, необходимых в практической работе.

Типы обучения:

- **Обязательное обучение**

обучение для тех категорий сотрудников, деятельность которых предполагает получение допуска для выполнения работ, присвоение разряда, аттестацию и другое обучение, необходимость которого оговорена в законодательных актах РФ.

- **Дополнительное обучение**

обучение, проводимое для любой категории персонала с целью повышения квалификации, развития компетенций, повышение уровня лояльности к медицинской организации.

Виды подготовки:

- **Повышение квалификации** - это процесс обучения кадров с целью **усовершенствования их знаний и навыков** в связи с ростом профессиональных требований или повышением в должности на специализированных циклах.
- **Переподготовка кадров** предполагает обучение персонала организации с целью **освоения им новых знаний, умений, навыков и способов общения** при овладении новой специальностью или в связи с изменившимися требованиями к содержанию и результатам работы.
- Данные виды обучения организуются образовательными учреждениями, но также понятие обучения может включать и обучение на базе медицинской организации.

Обучение внутри самой организации (без отрыва от производства)

Основной отличительный признак данной ситуации - проведение обучения в стенах медицинской организации и для ее сотрудников, направленное на овладение знаниями и навыками, необходимыми непосредственно для качественного выполнения должностных обязанностей. Данный вид обучения может предусматривать и приглашение внешнего преподавателя для обучения сотрудников.

Обучение вне организации

подразумевает все виды обучения, не связанные с выполнением непосредственно должностных обязанностей, проходящие за пределами самой организации, внешними учебными заведениями.

(например: центр медицины катастроф-
тренировка навыков оказания первой
медицинской помощи)

Методы обучения

Перечисленные методы обучения не исключают друг друга, могут проводиться параллельно, дополнять друг друга, инициатива может одновременно исходить и от работодателя, и от работников.

Содержанием обучения могут быть как узкоспециальные профессиональные знания, управленческие и коммерческие навыки, так и корпоративные ценности.

Самообучение (самоподготовка)

заключается в изучении специальной литературы или осуществляется путем обучения в системе высшего и среднего специального образования. Самообучение является для работника важным мотивирующим фактором и должно стимулироваться руководством учреждения путем предоставления дополнительного времени на приобретение новых знаний или повышения в должности по результатам обучения.



Наставничество

Это занятия подготовленного более опытного специалиста (менеджера) в ходе ежедневной работы. Обычно проводится с молодыми специалистами.



Обучение управленческого состава:

Цели обучения руководителей:

- обеспечение руководителей знаниями, необходимыми для успешного решения стоящих перед учреждением задач;
- систематизация имеющихся знаний и повышение уровня квалификации руководителей;
- подготовка руководителей к решению новых задач, которые необходимо будет выполнить в перспективе;
- формирование у руководителей различного уровня согласованного и разделяемого видения актуальных проблем управления и возможностей по его развитию.

Благодарю за внимание!